

2. Аутсорсинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/autsorsing.html>
3. Аутсорсинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.homearchive.ru/business/b0168.html>
4. Содружество операторов аутсорсинга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ursoo.ru/61>
5. Ефимова С., Пешикова Т., Коник Н., Рытик С. Аутсорсинг // Спецвыпуск журнала «Мастер продаж», 2006.
6. Лопарева А. М. Бизнес-планирование: учебно-методический комплекс / А. М. Лопарева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ФОРУМ, 2011. — 176 с. (Профессиональное образование).

С. В. Немыкин

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Управление человеческим капиталом в сфере обеспечения работы государственных служащих

Сфера чиновничества в России и работа государственного аппарата на всех уровнях власти всегда являлась актуальной для граждан нашей страны. Вопросы компетентности и профессионализма кадров на государственной гражданской службе, функционирования системы государственного аппарата и определения ее эффективности принадлежат к наиболее значимым для граждан РФ, так как с ними сталкивается практически каждый. От профессионализма работы этих людей зависит не только качество управления, но и возможности развития общества. Таким образом, качество человеческого капитала данной профессиональной когорты представляет собой актуальную тему для исследований.

В то же время, опрос ВЦИОМ от 23 октября 2013 года показал, что степень распространения коррупции и в обществе и на местном уровне россияне признают достаточно высокой (около 80 %).

© Немыкин С. В., 2014

В частности, наиболее коррумпированными сферами россияне признают власть на местах (39 % респондентов) и в правительстве (29 %) [1].

Основываясь на данных показателях, можно сделать вывод о том, что в обществе уже фигурирует установка о неэффективности работы государственных служащих, так как прямое выполнение определенных функций и обязанностей в той или иной сфере невозможно без дополнительных нелегальных способов для получения определенного результата. Система государственного аппарата иерархична и взаимосвязана, и сложившаяся коррумпированность неизбежно влияет на большинство соподчиненных органов этой системы. Разумным выходом из сложившейся ситуации является функционирование системы государственного аппарата, основанное на принципах сменяемости и цикличности. Для того чтобы избавиться от коррупционного элемента в определенных органах власти, в качестве первого этапа можно выделить замещение порочных элементов системы командой, которая была бы заинтересована в эффективном функционировании органа власти. Фактор замещения высших ключевых позиций является наиболее важным, так как при отсутствии покровительства и поддержки коррумпированной системы сверху процент взяточничества в нижних слоях аппарата существенно снижается. Повышения коррупционного элемента через определенное количество времени в любой властной системе неизбежно, следовательно, необходимо производить замену высших ключевых кадровых позиций. Вероятными и подходящими кандидатами являются наиболее выдающиеся и выделяющиеся кадры с нижних позиций, уже обладающих достаточным опытом и знаниями о работе государственного органа. Так как они уже функционировали в условно «здоровой» системе, и имели опыт работы без взяточничества, достаточно высок процент продолжения намеченной тенденции. Принцип цикличности заключается в том, чтобы происходит замена кадров на высших ключевых позициях наиболее выдающимися людьми «снизу», которые руководствуются положительными принципами и обладают достаточным опытом. А направленность властной системы к застою и неизбежным повышением коррумпированности через определенный промежуток времени необходимо устранять своевременной заменой верхних кадровых позиций — принцип сменяемости. Возможными проблемами могут

оказаться следующие моменты: определение наиболее подходящего времени для смены кадров на ключевых позициях и наличие достаточного профессионализма новых поступающих кадров, т. е. для грамотного функционирования системы необходимо применять качественные методы подбора персонала.

Помимо этого, важным элементом является подбор соответствующих людей для формирования команды, которая на первоначальном этапе будет контролировать работу государственного органа и способствовать снижению уровня коррумпированности. Одним из главных механизмов формирования осознания понятия власть и понимание ценностей и принципов государственной гражданской службы является система образования. Например, при текущей системе школьного образования наблюдаются тенденции стандартизации обучения. В технических предметах отсутствует система мотивации для углубленного изучения и понимания технических процессов, а в гуманитарных предметах наличие оценочной системы знаний является доминирующей, что негативно сказывается на таких навыках как развитие критического мышления, формирование собственных выводов на основе различных фактов и событиях и других процессах, которые являются приоритетными для гуманитарных направлений.

Наличие в образовании методов формирования данных навыков и умений напрямую влияет на уровень осознания всех социальных процессов, в том числе и понимание сущности власти и властных институтов. Как результат, это неизбежно повлечет за собой снижение уровня коррупции и других негативных процессов в государственном аппарате, и люди будут осознанно формировать социум с высоким качеством человеческого капитала как среди субъектов, так и среди объектов управления.

Литература

1. Официальный сайт ВЦИОМ Режим доступа: URL <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114572>